

Згідно обраних критеріїв студенти були розподілені наступним чином: до студентів у яких рівень сформованості професійно-особистісного іміджу був достатнім, ми віднесли тих, що мали ґрунтовний рівень теоретичної підготовки з питань професійно-особистісного іміджу, вміли застосовувати знання у практичній діяльності і активно прагнули до позитивних змін. Показниками задовільного рівня сформованості професійно-особистісного іміджу виступили: часткові знання та вміння при наявності прагнення до позитивних змін. Незадовільний рівень сформованості професійно-особистісного іміджу визначався при відсутності у студентів знань, умінь з питань професійно-особистісного іміджу та його використання і недостатній мотивації.

Мороз М.В.
Savonia University of Applied Sciences (Finland)
Університет прикладних наук «Савонія»,
Республіка Фінляндія

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУБ'ЄКТА УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН: ПЕДАГОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ

Практика розвитку суспільно-економічних та суспільно-політичних відносин у межах існуючої інституціональної системи, переконливо свідчить, що майже будь-який з суб'єктів управлінської діяльності, незалежно від профілю своєї професійної діяльності (державне управління, місцеве самоврядування, освіта, бізнес, політика тощо) є представником еліти. Крім того, слід розуміти, що сучасний управлінець, це перш за все не лише фахівець-професіонал у межах компетенції якого входять питання ефективності функціонування відповідної організаційної системи, а у тому числі і керівник-людина від діяльності якого, у кінцевому випадку, залежить розвиток кожного з об'єктів управління. Виникає питання щодо існування зв'язків та протиріч між відповідними статусами суб'єкту управлінських відносин.

По-перше, суб'єкт управління повинен забезпечувати узгоджене функціонування організаційних підсистем в основу функціонування кожної з яких покладено певні компетенції та обов'язки. Цілком очевидно, що суб'єкт управління повинен не лише мати уявлення про особливості функціонування кожної з організаційних підсистем, а і бути спроможним до вирішення професійних завдань у межах їх компетенції. Професійна порада суб'єкта управління повинна ґрунтуватись на його досвіді успішного вирішення ідентичних професійних питань. Не дивлячись на той факт, що у цьому випадку суб'єкт управління виступає переважно у статусі «фахівця-професіонала», слід звернути увагу на його спроможність до передачі знань та досвіду об'єкту управління. Отже, «фахівець-професіонал» може розраховувати на успіх в управлінні організаційними підсистемами лише за умови своєї спроможності до виконання функцій суб'єкту навчального процесу, адже без передачі наявних знань та досвіду відповідному об'єкту управління, його діяльність не забезпечить ефективного функціонування системи в цілому.

По-друге, суб'єкт управління через відповідні організаційні комунікації та управлінські рішення повинен забезпечити виконання основних функцій управлінської діяльності (планування, організація, мотивація, контроль). У цьому випадку, суб'єкт управління виступає у статусі «керівника-людини», адже процес реалізації кожної з вище наведених функцій потребує врахування стану об'єкту управління та його здатності до функціонування у межах визначеного напрямку. У цьому випадку, суб'єкт управління повинен бути спроможним до проведення аналізу рівня розвитку об'єкту управління та прогнозування якості виконання ним своїх обов'язків. Тут ми можемо вести мову не лише про аналітичні здібності «керівника-людини», а про його здатність до врахування внутрішніх та зовнішніх ризиків, серед яких ризики персоналу є чи не найважливішими серед інших. Отже, «керівник-людина» може забезпечити ефективне функціонування організаційних підсистем лише за умови розуміння соціальної складової у забезпеченні організаційних процесів, тобто суб'єкт управління повинен знати не лише рівень розвитку об'єкту управління, а і відчувати його стан.

Приймаючи до уваги вище наведене, можемо стверджувати про існування певного концепту, зміст якого розкривається через єдність та суперечності статусів, а саме «фахівець-професіонал» – педагог та «керівник-людина» – психолог. Складність наведеного концепту полягає у його позиціонуванні на рівні предмету (об'єкту) наукової уваги відразу у межах декількох наукових парадигм, з яких найбільш цінними, з огляду на тематичну спрямованість цієї публікації, є управлінська, педагогічна та психологічна.

Крім того, суб'єкт управління, як представник гуманітарно-технічної еліти повинен регулярно оновлювати зміст і технології «фундаментальної, загальноінженерної, спеціальної, психолого-педагогічної та управлінської підготовки», адже без зміни якості наявних у розпорядженні «фахівця-професіонала» та «керівника-людини» знань та досвіду його вплив на об'єкт управління буде обмеженим, що у кінцевому випадку впливатиме як на вірогідність досягнення мети організацією, так і на її конкурентоспроможність. Слід звернути увагу, що здатність суб'єкту управлінських відносин до саморозвитку може, за умови певних абстрагувань, бути розглянута на рівні джерела для розвитку об'єктів управління, тобто якість управлінського впливу «на систему конкурентоспроможності та ефективності її зміни залежить від стану розвитку потенціалів самого суб'єкту управління (якісні характеристики) та його здатності до відповідних дій (така залежність створює підстави для формулювання принципу залежності системи конкурентоспроможності об'єкту меншого рівня від підсистеми трудового потенціалу вищого рівня)».

Таким чином, трудовий потенціал суб'єкта управлінських відносин є не лише продуктом (результатом) педагогічного та психологічного впливів з боку зовнішнього середовища, а і джерелом для розвитку трудового потенціалу соціальних об'єктів управлінської діяльності (членів організації). Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень у межах порушеної проблематики, слід виділити перш за все ті, зміст яких пов'язано з потужністю впливів педагогічних та психологічних факторів на процес формування трудових можливостей суб'єктів та об'єктів управлінської діяльності.